



Onderhandelingsresultaat cao DB Cargo Nederland 2016-2018

(Utrecht, 10 oktober 2016: 13.00 uur) De cao-delegaties van DB Cargo Nederland en de vakorganisaties CNV en FNV hebben op woensdag 5 oktober 2016 een onderhandelingsresultaat bereikt over een 2-jarige cao. De cao ondersteunt het productief, veilig en duurzaam (samen)werken binnen DB Cargo. Binnen dit kader zijn onderstaande afspraken gemaakt, waarbij de ingangsdatum 1 januari 2017 is, tenzij anders is vermeld.

Capaciteitsmanagement

1. Door gedegen capaciteitsmanagement wordt er voor gezorgd dat er voldoende personeel aanwezig is om productief, veilig en duurzaam te kunnen werken. De tijdige instroom van nieuwe medewerkers moet de uitstroom van medewerkers en groei van vervoeren en volume opvangen. 'Capaciteit en werkdruk' wordt een vast agendapunt tijdens het reguliere vakbondsoverleg en het overleg met de Ondernemingsraad. Cao-partijen hebben de volgende nadere afspraken gemaakt over de invulling van 'capaciteit en werkdruk':
 - In het najaar 2016 wordt een zogenoemde nulmeting uitgevoerd, waarbij op basis van het aantal vervoeren en volumes de benodigde capaciteit wordt bepaald. Deze benodigde capaciteit wordt afgezet tegen het daadwerkelijk aanwezige aantal medewerkers per roostergroep. Deze analyse wordt zodra deze is afgerond gepresenteerd op het eerstvolgende vakbondsoverleg. Deze cijfermatige analyse wordt tevens met de betreffende roostergroepen en locaties inhoudelijk besproken. De resultaten van de volledige nulmeting moeten uiterlijk februari 2017 zijn afgerond.
 - In de nulmeting worden volgende groepen medewerkers betrokken:
 - direct personeel (per standplaats)
 - productieoverhead (per functiegroep)
 - In de nulmeting wordt tevens specifiek ingegaan op werkdruk, ziekteverzuim, inhuur, overwerk en verlofverlening.
2. Werkgever kan op elk moment vragen of de medewerker zijn contracturen wil uitbreiden; dit geldt dan voor rest van het desbetreffende kalenderjaar. Medewerkers kunnen eens per jaar de wens aangeven voor aanpassing van de arbeidsduur naar maximaal 40 uur per week onder de voorwaarde dat uitbreiding past binnen huidig en te voorzien werkpakket. Deze aanpassing van arbeidsduur geldt slechts voor het desbetreffende kalenderjaar.
3. Het MO/PO wordt als inzet geteld zonder dat de minimale dienstlengte van 5 uur van toepassing is. Een MO/PO-dienst start op de standplaats en het feitelijk aantal uren wordt gerekend. Deze uren tellen mee in het totaal aantal geplande uren per 13 weken. De locatie van het MO/PO is zo dicht mogelijk nabij de standplaats en is tenminste 28 dagen tevoren bekend. Werkgever plant het MO/PO na overleg met werknemer.
4. De regeling voor het aantal 'rode weekenden' wordt aangepast om deze beter te kunnen verlenen. Er zijn minimaal 17 rode weekenden per jaar. Een 'rood



Onderhandelingsresultaat cao DB Cargo Nederland 2016-2018

weekend' heeft een duur van 60 uur, waarin het tijdvak vanaf zaterdag 02:00 uur tot en met maandag 04:00 uur minimaal vrij is.

5. De dienst voorafgaand aan een verlofdag mag geen dienst zijn die eindigt na 02.00 uur.

Invoering 13-weekse afrekenperiode

1. Het aantal te werken uren wordt bepaald per 13 weken (standaard: 36 contracturen x 13 weken = 468 uren). Het gemiddelde aantal inzetten per 2 weken, gemeten in een periode van 13 weken, wordt voor iedereen maximaal 9, waarbij het doel is zoveel mogelijk het huidige aantal inzetten per 2 weken te realiseren (7,8 en 9);
2. Het eerste 13-weekse rooster gaat in op maandag 2 januari 2017;
3. De uren die gewerkt zijn volgens 'uitloop dienst', tellen niet mee voor de telling van het aantal werkuren per 13 weken. De uren uitloop dienst worden direct uitbetaald overeenkomstig het uurloon vermeerderd met de toeslag 'uitloop dienst' (de hoogte is gelijk aan huidige toeslag overuren). Uitloop dienst zijn alle uren die niet gepland zijn en ontstaan tijdens de uitvoering van een dienst. De geplande uren worden vastgesteld voordat de betreffende dienst start';
4. De roostergroep verdeelt onderling het dienstenpakket en borgt dat alle medewerkers hun contracturen werken. Hieronder valt tevens de toedeling van het aantal medewerkers per (sub)roostergroep;
5. Iedere medewerker heeft een eigen verantwoordelijkheid om in samenwerking met de dienstindeler en roostervertegenwoordiger te zorgen dat hij zijn contracturen werkt. Transparantie over gestelde en openstaande diensten helpt hierbij. Het overleg tussen Planning, Dienstindeling en roostervertegenwoordiger gaat intensiever plaatsvinden. Zij moeten samen borgen dat deze inzet-afspraken zo zorgvuldig mogelijk wordt toegepast; dit wordt periodiek getoetst in de op te richten werkgroep 'verbeteren roostermethodiek', die de resultaten terugkoppelt in ieder vakbondsoverleg;
6. Bij een langdurige cursus (= week of langer) worden de cursusdagen niet als inzetten gerekend. De cursusweek of -weken worden geacht als normale inzetweken te verlopen zonder compensaties voor werken op vrije dag en dergelijke. De cursusuren tellen voor 8 uur per opleidingsdag als gewerkte uren mee;



Onderhandelingsresultaat cao DB Cargo Nederland 2016-2018

7. Er komt één aanvraagmoment jaarlijks in september/oktober waarin de medewerker zijn wensen voor komend jaar gaat aangeven. Hierin kan de medewerker aangeven:
- Welke data hij gegarandeerd verlof wenst;
 - Welke onderdelen van de ontzietmaatregelen (55+/57+/60+) hij wenst en in welke mate;
 - Of hij bereid is bij behoefte 12-uurs diensten uit te voeren;
 - Hoeveel contracturen de medewerker wil werken;
 - Of hij komend jaar tijd wil sparen ten behoeve van een tijdsfonds;

Inhoudelijk wijzigen de procedures voor het gebruik van de ontzietmaatregelen niet.

Het management communiceert uiterlijk 1 november haar besluiten over gegarandeerd verlof. Deze aanvraagmethodiek en de tijdvensters worden voor het eerst in 2017 toegepast;

Verbetering planningsmethodiek

1. Er wordt een werkgroep 'verbeteren roostermethodiek' opgericht. Deze werkgroep heeft als opdracht om een nog betere methode en systeem voor de planning te vinden waarbij de medewerker meer invloed en verantwoordelijkheid heeft/kan hebben op het aantal te werken contracturen en het vinden van een werkprivé-balans, waarbij keuzes, ruilen, intekenen op diensten, termijn van informatieverstrekking in ieder geval onderdeel zijn. De werkgroep heeft de volgende deel-opdrachten:
- beschikbaar stellen van een elektronisch verlofboek vóór 1 maart 2017 asmede een procedure voor het verlenen van snipperverlof;
 - een projectplan zelfroosteren opstellen vóór 1 februari 2017;
 - monitoring van de afspraken inzake 13-weekse afrekening en maximaal 9 inzetten per 2 weken;
 - instructie aan dienstindelaars, planners en roostervertegenwoordigers over opstapplaatsen in relatie tot reistijd, veiligheid en rusttijd. Hiertoe wordt een checklist opgesteld en vindt periodieke rapportage plaats;
2. Pieken in vervoer als gevolg van ziekte en/of opleiding en overschot aan nachtdiensten dient niet ten laste te komen van eigen medewerkers, omdat duurzaam werken daardoor in het gedrang komt. Dit kan worden opgevangen door het gebruiken van een flexibele schil van gemiddeld maximaal 5% van het van aantal fte. Dit wordt periodiek besproken tijdens vakbondsoverleg en tussen OR en directie;



Onderhandelingsresultaat cao DB Cargo Nederland 2016-2018

3. De huidige tijd-voor-tijd-regelingen blijven bestaan. Per kalenderjaar kunnen echter nog maximaal 80 verlofuren worden meegenomen naar het volgende jaar. Het meerdere wordt uitbetaald of kan worden overgeboekt naar een op te richten tijdsparfonds. Deze maatregel geldt voor alle aanspraken die opgebouwd worden vanaf 1 januari 2017.

Ontziemaatregelen

1. De huidige vastgestelde ontziemaatregelen voor oudere werknemers (55+, 57+ en 60+ regelingen) worden gehandhaafd. Om deze regelingen in de toekomst goed te kunnen blijven toepassen, zijn de volgende afspraken gemaakt:
 - 55+ en 60+ dagen worden ingepland in de cyclische roosters door het opnemen van hersteldagen in de roosterregels. De medewerker kan in overleg met de dienstindeler/roostervertegenwoordiger zijn voorkeur voor een bepaalde dag aangeven. Deze voorkeur zal zo veel mogelijk worden toegepast;
 - De uitsluiting van werken op doordeweekse feestdag voor 55+ vervalt. Daarmee wordt de ontziemaatregel toegepast zoals deze bedoeld is en komt werken op een feestdag niet alleen voor rekening van medewerkers jonger dan 55 jaar;
 - De huidige 57+ regeling blijft behouden. Medewerkers die deelnemen aan de 57+ regeling, kunnen gevraagd worden om vrijwillig nachtdiensten te doen’;
 - De uitsluiting van nachtdiensten voor medewerkers van 57 jaar en ouder gaat gelden voor alle diensten die na 02:00 uur eindigen en voor 05:00 uur starten. Dit zorgt ervoor dat het aantal nachtdiensten evenrediger verdeeld wordt over alle medewerkers;
 - De 60+ regeling wordt zodanig toegepast, dat een half uur recuperatie per dienst wordt opgespaard en dat deze dag vooraf cyclisch wordt ingepland in de roosters. De toepassing dat een dienst met 30 minuten wordt ingekort, vervalt hiermee. Ook de voorwaarde dat opsparen van uren niet plaatsvindt tijdens verlof, ziekte of OR dag vervalt hiermee;
 - Medewerkers krijgen zeggenschap over hun rooster, zodat ze in hun eigen roostergroep problemen met nachtdiensten kunnen oplossen (door middel van o.a. pilot zelfroosteren, verbeterde samenwerking tussen Dienstindeling en roostervertegenwoordigers en tussen Dienstindeling en medewerkers). Hiermee wordt beoogd dat de 57+ regeling ook flexibel kan worden toegepast, en daarmee meer afgestemd is op de individuele behoefte van medewerkers. Daarnaast wordt meer inzicht gegeven in de 57+ problematiek en in gezond en duurzaam roosteren. Cao-partijen bespreken de voortgang van de 57+ situatie periodiek in het vakbondsoverleg.



Onderhandelingsresultaat cao DB Cargo Nederland 2016-2018

Looptijd, Loon en Vergoedingen

1. De cao heeft een looptijd van 1 april 2016 tot en met 31 maart 2018.
2. De CAO-lonen en de daaraan gerelateerde vergoedingen worden als volgt op structurele basis verhoogd:
 - per 1 april 2016 met 1,0%
 - per 1 april 2017 met 1,7%
3. De (opbouw van de) december-uitkering wordt structureel verhoogd:
 - met ingang van 2017 met 0,5% naar 5,25%
4. Er wordt een eenmalige uitkering verstrekt ter grootte van € 100,00 netto, uit te betalen in januari 2017;
5. Cao-partijen hebben in gezamenlijk overleg gekozen voor de optie A van de gewijzigde pensioenregeling bij het Spoorwegpensioenfonds per 1-1-2016. Deze variant sluit zoveel mogelijk aan bij de inhoud van de voorgaande regeling. De medewerkers zijn met een brief dd. 8 december 2015 over deze wijzigingen in detail geïnformeerd. De meerkosten voor de werkgever, gelijk aan 1,4% van de loonsom, maken deel uit van de loonruimte van deze cao.
6. Indien na publicatie de Donderdagse Weekindeling (DW) een extra dienst (werken op vrije dag) wordt ingetrokken, wordt 50% van de geplande uren vergoed (o.b.v. regulier uurloon);
7. De vaste maandelijkse vergoeding voor ATW-diensten wordt vervangen door een vergoeding per dienst van € 20,- bruto. De vergoeding wordt uitbetaald voor iedere dienst die langer is dan 10.30 uur en iedere nachtdienst die langer is dan 9.30 uur;
8. De Jeugdlonen worden afgeschaft.

Werkingsfeer cao

1. De werkingsfeer van de cao wordt functiegroep 1 tot en met functiegroep 8 (basis: ORBA-functiewaardering). Salarisschaal 8 wordt een loontabel met (periodiek)treden. Medewerkers die thans in functiegroep 9 of hoger zijn ingedeeld en die niet kiezen voor een individuele arbeidsovereenkomst, behouden hun cao-rechten.

Overige afspraken



Onderhandelingsresultaat cao DB Cargo Nederland 2016-2018

1. De uitkomsten van de werkgroep modernisering cao worden overgenomen door cao-partijen. De afspraken in dit onderhandelingsresultaat worden verwerkt in deze nieuwe moderne cao tekst;
2. In de afscheidsregeling (artikel 3.5.2. huidige cao) wordt conform voorstel van de werkgroep modernisering cao tekst '65 jaar' vervangen door 'AOW gerechtigde leeftijd';
3. De gelijke behandeling van parttimers wordt gewaarborgd. Alle cao-regelingen waarbij de contractduur van invloed voor het gebruik van de regeling, worden naar rato toegepast.
4. Medewerkers dienen elk ander dienstverband of werk met inkomen te melden aan werkgever.



Onderhandelingsresultaat cao DB Cargo Nederland 2016-2018

Protocolteksten

Behoud van werk

Indien een functie vervalt of als de medewerker niet langer fysiek en/of psychisch functie- of veiligheidsgeschikt is, dan biedt DB Cargo Nederland de medewerker faciliteiten en stimuleringsmaatregelen aan waardoor de medewerker de grootste kans heeft op behoud van werk. Uitgangspunt is dat de medewerker werk behoudt bij DB Cargo NL. Indien dit niet mogelijk is, dan is het streven dit bij één van de DB-bedrijven (in Nederland of in de grensstreek) te realiseren of anders daarbuiten.

Begeleidingstraject

1. De maximale begeleidingstermijn is 12 maanden na het vervallen van de functie of het vaststellen van de hierboven omschreven functie-ongeschiktheid. De werknemer wordt hiervan schriftelijk op de hoogte gebracht;
2. Tijdens de begeleidingsperiode spannen werkgever en medewerker zich maximaal in om met ondersteuning van een extern loopbaanbureau (en indien nodig een onafhankelijk arbeidsdeskundig onderzoek voor de medewerker) een passende functie te vinden op de interne of externe arbeidsmarkt;
3. Om-, her- en bijscholing kan deel uitmaken van de begeleiding naar een passende functie;
4. Onder passend werk wordt verstaan:
 - een functie die maximaal één functiegroep (ORBA-indeling) lager ligt;
 - een functie die past bij de gevolgde opleidingen, opgedane werkervaring en ontwikkelde competenties van de medewerker;
 - een functie waarin de medewerker, eventueel na het volgen van een opleidingstraject, binnen redelijke termijn (maximaal twaalf maanden) over de vereiste competenties, opleiding en ervaring kan beschikken; een functie waarbij rekening kan worden gehouden met eventuele bijzondere persoonlijke omstandigheden van de medewerker;
5. Mogelijke afspraken bij arbeidsgeschiktheid zijn: een vertrekvergoeding, suppletie op WW uitkering, betaling van een percentage van het laatstverdiende loon tot de pensioendatum inclusief een afkoop pensioenpremie;
6. Als de medewerker wordt geplaatst in een functie die maximaal 1 functiegroep lager is ingedeeld dan zijn oorspronkelijke functie bij DB Cargo NL, behoudt hij recht op zijn oude maandsalaris en het perspectief van de schaal van zijn oude functie. De medewerker die in een hogere functie wordt geplaatst, ontvangt het salaris dat behoort bij de nieuwe functie vanaf het moment van benoeming.



Onderhandelingsresultaat cao DB Cargo Nederland 2016-2018

Reparatie 3e WW-jaar

Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en loongerelateerde WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 zijn gemaakt. De premie die hier te zijner tijd voor zal worden berekend, inclusief de uitvoeringskosten, zal conform de brief van de Stichting van de Arbeid van 24 november 2015 voor rekening komen van de medewerker. Zodra de verdere gewenste duidelijkheid bestaat om inhoud en uitwerking te kunnen geven aan deze regeling, zullen cao-partijen, met inachtneming van dit advies en de StvdA-aanbevelingen van 24 december 2013 en 11 juli 2014, overleg voeren om inhoudelijk afspraken te maken over een private aanvullende WW- en WGA-verzekering. Zo nodig wordt de cao opengebroken.

Invoering Individueel keuzebudget

Cao-partijen komen overeen een werkgroep in te stellen met als opdracht te onderzoeken op welke wijze een individueel keuzebudget kan worden ingevoerd. Aandachtspunten daarbij zijn in ieder geval: de inhoud van het budget (bronnen en doelen), keuzemogelijkheden, rekenregels, fiscale mogelijkheden, ICT-ondersteuning, kosten, 'best practices' en gebruiksgemak. Ook het kapitaliseren van bijzonder verlof maakt deel uit van de studie.

De werkgroep heeft haar opdrachtformulering uiterlijk 1 april 2017 gereed waarna cao-partijen besluiten of het mogelijk is tot invoering over te gaan, waarbij de doelstelling is om het individueel keuzebudget in te voeren per 1 januari 2018.

Aldus overeengekomen en ondertekend te Utrecht op 10 oktober 2016

DB Cargo Nederland NV

FNV Spoor

CNV Vakmensen

De heer W. Visser (CFO)

mevrouw J. Lohle

de heer J. Piqué